

**HUBUNGAN ANTARA INTERAKSI SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN APJ SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi



Diajukan oleh:

TANTI PUTRI SHOIMATUL KARIMAH

F 100 080 063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

**HUBUNGAN ANTARA INTERAKSI SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN APJ SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Diajukan oleh:

TANTI PUTRI SHOIMATUL KARIMAH

F 100 080 063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2012**

**HUBUNGAN ANTARA INTERAKSI SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN APJ SURAKARTA**

Yang diajukan oleh:

TANTI PUTRI SHOIMATUL KARIMAH

F 100 080 063

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal, 30 Oktober 2012

**HUBUNGAN ANTARA INTERAKSI SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PT. PLN APJ SURAKARTA**

Yang diajukan oleh:

TANTI PUTRI SHOIMATUL KARIMAH

F 100 080 063

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 30 Oktober 2012

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

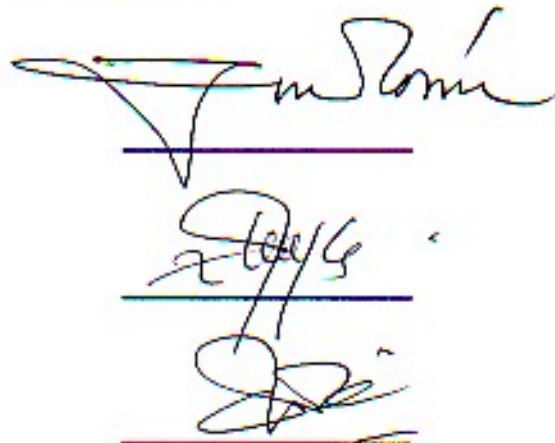
Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

Penguji Pendamping II

Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si



Surakarta, 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA INTERAKSI SOSIAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN APJ SURAKARTA

Tanti Putri Shoimatul Karimah
Drs. Mohammad Amir, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan-peraturannya tanpa harus ada paksaan oleh orang lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah interaksi sosial. Interaksi sosial menurut Walgito (2003), merupakan hubungan antar individu lainnya di mana individu yang satu mempengaruhi individu yang lainnya atau sebaliknya. Interaksi sosial, merupakan kunci dari semua kehidupan seseorang oleh karena tanpa interaksi sosial, tak mungkin ada kehidupan bersama. Bertemunya tanpa interaksi sosial, tak mungkin ada kehidupan bersama. Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui hubungan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja, tingkat interaksi sosial pada subjek penelitian, tingkat disiplin kerja pada subjek penelitian, dan peran interaksi sosial dengan disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN APJ Surakarta.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN APJ Surakarta. Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan studi populasi dikarenakan jumlah populasi yang sedikit dan karakteristik terbatas yang seluruhnya berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan subjek yang digunakan adalah studi populasi. Alat ukur yang digunakan 2 skala, yaitu: skala disiplin kerja yang berjumlah 40 aitem terdiri dari 19 aitem favourable dan 21 aitem unfavourable, skala interaksi sosial yang berjumlah 40 aitem terdiri dari 20 aitem favourable dan 20 aitem unfavourable

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi $r = 0,205$, $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Sedangkan sumbangan efektif interaksi sosial dengan disiplin kerja sebesar 4,2%. Hal ini berarti masih terdapat 95,8% faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja di luar variabel interaksi sosial. Kesimpulan hasil analisis data penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja, tingkat interaksi sosial pada karyawan tergolong sedang, tingkat disiplin kerja pada karyawan tergolong sedang, serta sumbangan efektif peran interaksi sosial sebesar 4,2% terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Interaksi sosial, Disiplin kerja

PENGANTAR

PT. PLN APJ Surakarta sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan kualitas dalam proses manajerialnya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen merasa terpuaskan. Dengan itu perusahaan akan senantiasa memberikan pelayanan yang baik, sehingga tanggungjawab kerja karyawan lebih besar.

Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan-peraturannya tanpa harus ada paksaan oleh orang lain. Dua pengertian kedisiplinan yakni dalam arti sempit dan arti luas “Dalam arti sempit dikatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang tepat waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan” (Nitisemito, 1992).

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan subjek yang akan diteliti adalah karyawan dari perusahaan PT. PLN APJ Surakarta.

Begitu juga yang dihadapi pada perusahaan PT. PLN APJ Surakarta, yang mempunyai permasalahan dalam hal kedisiplinan kerja. Hal ini terlihat dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang tidak sedikit dilakukan oleh karyawan. Fenomena yang mencerminkan adanya pelanggaran kedisiplinan pada PT. PLN APJ Surakarta.

Menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja pada tahun 2012 yang belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat dan pergi tanpa keterangan saat jam kerja mencapai $\pm 35\%$.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah interaksi sosial. Interaksi sosial menurut Walgito (2003), merupakan hubungan antar individu lainnya di mana individu yang satu mempengaruhi individu yang lainnya atau sebaliknya. Dari aspek-aspek yang berpengaruh dalam interaksi sosial ini akan digunakan oleh setiap individu untuk melakukan aktifitasnya Begitu pula kedisiplinan dalam bekerja

kemungkinan dipengaruhi oleh interaksi sosial yang terjadi disuatu tempat kerja. Apabila interaksi ditempat kerja dapat berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian, maka penulis mengajukan rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN APJ Surakarta.” Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN APJ Surakarta.”

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja, tingkat interaksi sosial pada subjek penelitian, tingkat disiplin kerja pada subjek penelitian, dan peran interaksi sosial terhadap disiplin kerja

Manfaat Penelitian

Bagi pimpinan PT. PLN APJ Surakarta, karyawan PT. PLN APJ Surakarta, dan peneliti selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Kaho (2001), adalah suatu sikap seseorang atau kelompok

yang berniat mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perbuatan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi bila individu melanggarnya.

Tujuan disiplin kerja

Handoko (1998), mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggar, menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, dan menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Moekijat (1999), mengemukakan bahwa tujuan disiplin, baik disiplin kolektif maupun perseorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan pegawai dan mencegah terjadinya pelanggaran dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin

kerja pegawai adalah menciptakan dan menjaga iklim yang sehat dalam organisasi, untuk mencegah dan memperbaiki pelanggaran-pelanggaran, dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Aspek-aspek disiplin kerja

Menurut Kaho (2001) mengemukakan beberapa tolak ukur untuk melakukan penilaian atau pengukuran disiplin kerja pegawai yaitu: kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu, kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya, semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu, kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya, semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2000), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan suatu organisasi adalah: a) Tujuan dan kemampuan, b) Teladan pimpinan, c) Balas jasa atau kesejahteraan, d) Keadilan, e) Pengawasan melekat, f) Sanksi hukum, g) Ketegasan, h) Iklim organisasi, i) Hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain moral atau semangat, kepemimpinan, kesejahteraan, ancaman, ketegasan, teladan pimpinan, tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi, sanksi hukum, dan interaksi sosial.

Interaksi Sosial

Menurut Walgito (2003), mengartikan interaksi sosial sebagai hubungan antara individu satu dengan individu yang lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, jadi terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut diantaranya terdapat individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan

kelompok. Interaksi sosial antar kelompok-kelompok manusia terjadi antara kelompok tersebut sebagai kesatuan dan biasanya tidak menyangkut pribadi anggota-anggotanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial adalah hubungan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok yang saling mempengaruhi dan saling tergantung sehingga bisa mengubah atau memperbaiki perilaku individu yang lain.

Bentuk-bentuk interaksi sosial

Soekanto (2002), proses interaksi sosial yang pokok adalah: Proses asosiatif: Kerjasama (*cooperation*), Akomodasi (*accomodation*). Proses disosiatif: Persaingan (*competition*), Kontravensi (*contravention*).

Dari beberapa pendapat tokoh mengenai bentuk-bentuk interaksi sosial, maka bentuk interaksi sosial yang baik dilakukan adalah kerjasama dan akomodasi. Sedangkan bentuk interaksi sosial yang meliputi kompetisi, oposisi, dan kontravensi harus dihindari agar tercipta sistem interaksi sosial yang baik.

Aspek-aspek interaksi sosial

Davis dan Newstrom (1996), menjelaskan aspek-aspek yang mendasari keberhasilan interaksi sosial adalah komunikasi dan partisipasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek interaksi sosial antara lain: aspek komunikasi, kontak sosial, dan partisipasi. Aspek-aspek tersebut dijadikan sebagai dasar penyusunan skala interaksi sosial.

Faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi sosial

Walgito (2003), mengungkapkan kelangsungan interaksi terlihat sangat sederhana namun sebenarnya interaksi suatu proses yang kompleks, dalam interaksi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendasari antara lain: a)faktor imitasi, b)faktor sugesti, c)faktor identifikasi, dan d)faktor simpati.

Pada proses pekerjaan menurut Lindgren (Soekanto, 2002), dapat terjadi pola interaksi satu arah, dua arah, maupun pola interaksi optimal. Munculnya pola interaksi dalam pekerjaan karena muncul kesadaran dan kesengajaan melibatkan diri untuk masuk dalam proses bekerja dengan karyawan lain dan atasan. Berdasarkan

pengertian di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor interaksi dipengaruhi oleh faktor imitasi, sugesti, identifikasi, dan simpati. Faktor-faktor tersebut merupakan suatu proses kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan sebagai salah satu komponen dalam proses pekerjaan.

Hubungan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN APJ Surakarta

Nitisemito (1996), mengemukakan disiplin kerja yang baik itu bukan hanya bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, tetapi disiplin kerja itu dalam bentuknya yang paling berguna merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja (karyawan) itu sendiri yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan yang diterima, peraturan, nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan. Kenyataan yang terjadi pada saat ini dalam kesehariannya banyak pekerja yang mangkir karena kurang disiplin waktunya. Akibatnya produktifitas dalam pekerjaan menurun dan menyebabkan banyak sekali kegagalan dalam meraih target yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Glueck (1998), mengidentifikasi ada empat masalah umum yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu: a) masalah pribadi individu yang berpengaruh pada kinerja mereka, sehingga kinerja menjadi menurun, b) individu yang mempunyai masalah dengan motivasi kerja, c) individu yang pernah diberikan peringatan sebelumnya tapi masih mengulangi perilaku yang tidak diharapkan, d) individu yang memang sengaja melakukan pelanggaran terhadap pelanggaran terhadap peraturan.

Walgito (2003), mengemukakan bahwa interaksi sosial merupakan kunci dari semua kehidupan sosial, oleh karena tanpa interaksi sosial tidak akan ada kehidupan bersama. Interaksi sosial itu penting dalam kehidupan, karena saling berkaitan antara individu dengan individu maupun kelompok dengan kelompok guna terciptanya kerukunan, kebersamaan, dan keharmonisan dalam kehidupan. Oleh karena itu pembentukan disiplin kerja dapat dicapai apabila sudah terjalin interaksi sosial antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan bawahan, dan karyawan dengan atasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial memegang peranan yang penting terhadap disiplin kerja karyawan.

Hipotesis

“Ada hubungan positif antara interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan PT. PLN APJ Surakarta”.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel tergantung: Disiplin kerja

Variabel bebas: Interaksi sosial

Definisi Operasional Variabel

Penelitian

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat terungkap melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut teori yang dikemukakan oleh Kaho (2001) yaitu: kesadaran pegawai untuk hadir di kantor pada hari kerja serta ketepatan masuk dan pulang kerja, kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja

yang telah ditentukan. Pengukuran disiplin kerja penelitian ini diperoleh dari skor skala disiplin kerja

2. Interaksi sosial

Interaksi sosial diungkap dengan skala berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Soekanto (2002), yaitu: komunikasi, kontak sosial, dan partisipasi. Semakin tinggi nilai skor skalanya, maka menunjukkan interaksi sosial karyawan juga semakin baik dan begitu pula sebaliknya.

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik studi populasi, populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berstatus tetap di PT. PLN APJ Surakarta Jumlah populasi ada 100 orang.

Metode Pengumpulan Data

Skala yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan terdiri atas dua, yaitu: Skala disiplin kerja, mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kaho (2001). Skala interaksi sosial, mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Soekanto (2002).

Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Menurut Azwar (1992), validitas yaitu ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Teknik validitas yang digunakan adalah *product moment*. maka untuk lebih cermat dalam mendapatkan nilai validitas dikoreksi menggunakan teknik korelasi *part whole*.

Reliabilitas

Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis varians yang dikembangkan oleh Hoyt.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan interaksi sosial dengan disiplin kerja pada karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan yaitu dengan teknik analisis korelasi *product moment*.

a. Uji normalitas

b. Uji linieritas

c. Analisis korelasi *product moment*

Dalam Sarwono (2005), dijelaskan bahwa besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan antar variabel.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 1992). Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis varians yang dikembangkan oleh Hoyt.

LAPORAN PENELITIAN

1. Orientasi Kacah Penelitian

Profil PT. PLN APJ Surakarta

PT. PLN berpijak pada Peraturan Pemerintah No. 67 Tahun 1961 tentang Pendirian Badan Umum Perusahaan Listrik Negara yang pada dasarnya sebagai pelaksana Undang-undang No. 19 Perpu tahun 1960 khususnya pasal 20 ayat (1) sub a maka didirikanlah suatu badan pimpinan umum yang disertai tugas penyelenggara penguasaan dan pengurusan atas perusahaan-perusahaan milik negara yang berusaha dibidang listrik dan gas milik Belanda yang telah dikenakan nasionalisasi berdasarkan Undang-undang No. 86 tahun 1958 jo P. P. No. 18 tahun 1959.

Kondisi PT. PLN APJ Surakarta

1. Sumber Daya Manusia. Komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan

karyawan, tercermin dengan perhatian PT. PLN APJ Surakarta dalam penghargaan terhadap karyawan, antara lain pemberian penghargaan bagi yang berprestasi.

2. Jam kerja. Seluruh karyawan mulai bekerja pada hari Senin sampai Jum'at dimulai pukul 07.30 – 16.30 WIB, sedangkan hari Sabtu libur.

3. Lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

4. Fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu pendukung potensial dalam merealisasi pelayanan yang optimal kepada seluruh pelanggan PT. PLN APJ Surakarta.

Visi, Misi, dan Motto PT. PLN

Visi: Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

Misi: Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham, Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, Mengupayakan agar tenaga listrik

menjadi pendorong kegiatan ekonomi, Menjalankan kegiatan usaha yang berawawasan lingkungan

Motto: Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

2. Persiapan Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini mengambil subjek karyawan yang bekerja di PT. PLN APJ Surakarta. Azwar (2007) mengungkapkan bahwa skala psikologis selalu berpedoman pada alat ukur aspek atau atribut efektif. Alasan peneliti menggunakan skala disiplin kerja dan skala interaksi sosial karena sangat sesuai dengan variabel penelitian yang dipakai, serta kedua alat ukur tersebut bersifat *inventory test* yaitu tidak ada jawaban yang menyatakan benar maupun salah dan alternatif jawaban mempunyai nilai skor 1,2,3,4.

Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN APJ Surakarta. Pengambilan sampel dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, yaitu seluruh karyawan PT. PLN APJ Surakarta.

2. Pelaksanaan penelitian

Peneliti hanya melakukan satu kali pendistribusian skala atau pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui aitem yang valid dan aitem yang tidak valid. Dari data tersebut peneliti gunakan sebagai penelitian dengan berdasarkan pada aitem-aitem yang valid. Penelitian dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 25 September 2012. Angket diserahkan pada bagian personalia untuk dibagikan kepada karyawan. Dari semua angket yang diserbarkan, semuanya telah kembali dan dapat diberi skoring.

3. Pelaksanaan skoring

Proses dalam pelaksanaan *try out* terpakai sebagai berikut: Pengambilan data penelitian, Perhitungan skoring untuk validitas-reliabilitas, Perhitungan analisis aitem valid dan gugur, Perhitungan skoring untuk uji hipotesis dari jumlah aitem yang valid, Perhitungan analisis data untuk uji hipotesis.

4. Perhitungan validitas dan reliabilitas

Kriteria uji validitas adalah aitem dikatakan valid jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ dan aitem dikatakan tidak valid jika harga $r_{hitung} <$

r_{tabel} atau nilai signifikansi $> 0,05$. Sedangkan Uji reliabilitas angket dilakukan menggunakan rumus alpha. Skala Interaksi Sosial, Uji validitas dari 40 aitem yang diujicobakan terdapat 38 aitem yang valid dan 2 aitem gugur yaitu nomor 18 dan nomor 38. Aitem yang valid mempunyai koefisien validitas (r_{bt}) bergerak dari 0,254 sampai 0,654 dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_{tt}) sebesar 0,929.

Skala Disiplin Kerja, Uji validitas dari 40 aitem yang diujicobakan terdapat 39 aitem yang valid dan 1 aitem gugur yaitu nomor 30. Aitem valid mempunyai koefisien validitas (r_{bt}) bergerak dari 0,236 sampai 0,633 dengan $p < 0,05$ dan koefisien reliabilitas (r_{tt}) sebesar 0,914.

Analisis Data

1. Uji Asumsi

Perhitungan analisis data dilakukan setelah uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan. Uji asumsi yang dipakai pada penelitian ini yaitu uji asumsi normalitas dan linieritas. Kedua uji asumsi ini digunakan sebagai syarat menggunakan analisis *product moment*. Uji normalitas dan linieritas, perlu

dilakukan juga karena dalam *printout* analisis *product moment* ada nilai-nilai statistik yang sebenarnya diperlukan sebagai hasil interpretasi penelitian tapi tidak dapat muncul, misalnya nilai rerata empirik (diketahui dari uji normalitas).

2.Uji Hipotesis

Uji hipotesis dihitung dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = 0,205$ dengan $p = 0,041$ $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja.

3.Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif interaksi sosial sebesar 4,2% terhadap disiplin kerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) = 0,042. Hal ini berarti masih terdapat 95,8% faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja diluar variabel interaksi sosial.

4.Kategorisasi

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi diketahui variabel interaksi

sosial mempunyai rerata empirik sebesar 102,40 dan rerata hipotetik sebesar 95 yang berarti interaksi sosial pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan variabel disiplin kerja diketahui rerata empirik sebesar 106,41 dan rerata hipotetik sebesar 97,5 yang berarti disiplin kerja pada subjek penelitian tergolong sedang.

Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis *product moment* dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,205$, $p = 0,041$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan positif yang signifikan namun kedua variabel mempunyai korelasi yang lemah antara interaksi sosial dengan disiplin kerja, semakin tinggi interaksi sosial maka semakin tinggi pula disiplin kerja.

Namun ada beberapa kelemahan penelitian antara lain: Metode pengumpulan data yang digunakan hanya angket atau skala sehingga kurang dapat mengungkap secara mendalam gejala psikologis yang tidak

nampak dalam diri individu, oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain, misalnya dengan teknik wawancara dan observasi. Sehingga akan lebih dapat mengungkap secara mendalam kondisi psikologis subjek penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada hubungan positif yang signifikan antara interaksi sosial dengan disiplin kerja, Tingkat interaksi sosial pada karyawan tergolong sedang, Tingkat disiplin kerja pada karyawan tergolong sedang, dan Peran interaksi sosial sebesar 4,2% terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan
2. Bagi karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1992. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2007. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, K. & Newstorm, J. W. 1996. *Human behavior at work: Organizational behavior*. Singapore: McGraw Hill Book Company Inc.
- Asari, F. 2010. Hubungan antara Interaksi Sosial Di Tempat Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Guru. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusumasasi, F.D.D.D.A. 2011. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gerungan, W.A. 1996. *Psikologi Sosial*. Bandung : P.T. Eresco.
- Gibson, J.L. dan Donnelly. 2003. *Organisasi Manajemen: Perilaku Struktur dan Proses*

- (Terjemahan: D.Wahid) Edisi ke-4. Jakarta: Erlangga.
- Glueck, F.W. 1998. *Personal A Diagnostic Approach*. 3th edition. Texas: Bussines.
- Hadi, S. 1994. *Metode Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- , 2004. *Metodologi Research*, Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2 Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M.S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: C.V. Masagung.
- Kaho, YR. 2001. Pengukuran Disiplin Kerja: *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.19 No.2. Hal. 116-138.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, AS. 1994. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, SA. 1992. *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rakhmat, J. 2004. *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sarwono, J. 2005. *Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setiadji, B. 2004. *Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Siagian, P. 1994. *Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Soekanto, S. 2002. *Sosiologi: Suatu Pengantar* Edisi Pengantar ke-4. Jakarta: Raja Gravindo Perkasa.
- Suryabrata, S. 1993. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Walgito, B. 2003. *Psikologi Sosial, Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.